



Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 4441 7818
Fax: +49 4441 7830
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Christopher Rauen
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2 RStV: Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: David Ebermann (de) (Anschrift wie oben)
E-Mail: redaktion@rauen.de

www.coaching-report.de
Fakten, News und Hintergrundinformationen

www.coaching-magazin.de
Das Coaching-Magazin

www.coaching-literatur.de
Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de
Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de
Die Datenbank mit professionellen Coaches

www.coaching-index.de
Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de
Ausschreibungen für Coaches und Trainer

www.coach-kalender.de
Der Veranstaltungskalender

Der Coaching-Newsletter hat die
ISSN 1618-7725 (E-Mail-Ausgabe)
ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

Inhalt

1. Versicherungspflichten und -möglichkeiten für Coaches
2. Pro-bono-Beratung: Schmid Stiftung sucht Interessenten
3. Studienaufuf: Vertraulichkeit und Firmeninteressen im Coaching
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten
8. Impressum

Dieser Newsletter geht an 32.811 Empfänger.

1. Versicherungspflichten und -möglichkeiten für Coaches

Von Nina Meier

Sich schon wieder vertraglich binden, monatlich Geld ausgeben, jahrelang, aber wofür? Diese Verpflichtung sehen viele Menschen, vor allem Selbstständige, als Last und teilweise als Schikane an. Allerdings vergessen sie, warum und wozu eine derartige Absicherung wichtig ist. Die Sozialversicherung ist ein System, das den Einzelnen (und dessen Familie) – von allen Versicherten gemeinsam getragen – bei Krankheit, Mutterschaft, Pflegebedürftigkeit, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung, Alter und Tod absichert. Daher ist die Sozialversicherung ein Garant für den sozialen Frieden.

Es besteht bei der gesetzlichen Sozialversicherung im Grundsatz eine Versicherungspflicht. Warum ist das so? Jeder Mensch soll die Chance haben, sich gegen bestimmte Risiken abzusichern und zwar unabhängig vom Einkommen oder Risikogefährdung. Unter welchen Bedingungen und bezüglich welcher Versicherungsarten die Versicherungspflicht für Coaches und Coach-Ausbilder besteht bzw. nicht besteht, klärt der vorliegende Artikel. Vorgestellt werden im Folgenden 1. die Rentenversicherung, 2. die Krankenversicherung und 3. die Haftpflichtversicherung.

Teil 1: Rentenversicherung

Seit 1889 existiert die deutsche gesetzliche Rentenversicherung. Diese Sozialversicherung, geregelt im Sozialgesetzbuch VI (SGB), beruht auf dem Solidarprinzip und dem Äquivalenzprinzip, und dient grundsätzlich der „Zukunftssicherung“.

Diese Zukunftssicherung bezieht sich auf die Lebensphase nach dem Beruf. Allerdings wird auch vor dem Eintritt ins Rentenalter eine Rente aufgrund von Erwerbsminderung oder im Falle des Todes in Form einer Hinterbliebenenrente ausgezahlt. Daneben existieren Leistungen zur medizinischen Rehabilitation sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben usw. D.h., dieses System dient ebenfalls der Absicherung gesundheitlicher Risiken.

Nun gibt es innerhalb des Rentenversicherungssystems einen Unterschied zwischen Angestellten und Selbstständigen, denn grundsätzlich sind jeder „Beschäftigte“ sowie bestimmte risikogefährdete Personen und Branchen versicherungspflichtig. Dies wird in § 1 (http://www.gesetze-internet.de/sgb_6/_1.html) und § 2 SGB VI (http://www.gesetze-internet.de/sgb_6/_2.html) aufgelistet.

Dem Wortlaut nach, finden wir weder den Coach noch den Coach-Ausbilder. Dies liegt sicherlich auch daran, dass der Begriff „Coaching“ nicht gesetzlich geschützt ist und keiner einheitlichen Definition unterliegt. Es liegt daher nahe, Coaches als nicht versicherungspflichtig zu verstehen.

Der Coach als Lehrer?

Wer sich nicht mit Coaching auskennt, der wäre geneigt, den Coach mit einem selbstständigen Lehrer gleichzusetzen, da eine Entwicklung und Hilfe nur mittels Wissensvermittlung, Tipps und Vorbildfunktion erfolgen könne. Und genau in diesem Sinne definiert die Deutsche Rentenversicherung den Lehrer als jemanden, der in irgendeiner Form Wissen, Können oder Fertigkeiten an andere weitergibt, wobei es nicht auf eine pädagogische Ausbildung ankommt. So kann der Business-Coach beispielsweise mit einem Sport-Coach (im Sinne eines Sporttrainers und Wissen- bzw. Vermittlers von Fähigkeiten) in Verbindung gebracht werden – und wäre damit rentenversicherungspflichtig gem. § 2 Nr. 1 SGB VI.

In der Vergangenheit kam es zu Fällen, in denen Coaches von der Rentenversicherung nachträglich als selbständige Lehrer eingestuft und zu (teils sehr hohen) Nachzahlungen in die Rentenkasse verpflichtet wurden. Das Argument: Coaching ist Wissensvermittlung und damit eine

Lehrtätigkeit. Demnach „vermitteln“ Coaches Wissen zur richtigen Unternehmensführung, zur Rollenklarheit usw.

Nun wird stets im Einzelfall entschieden, ob ein Coach als Lehrer anzusehen ist oder nicht. Denn viele Personen nennen sich Coach, arbeiten allerdings überwiegend mit ihrer Feldkompetenz, sprich eigenen Erfolgen und Erfahrungen, als Grundlage, um dem Klienten einen vorbildlich verstandenen Ratschlag zu erteilen. Im Endeffekt ist jede Beratung, die einen Ratschlag, eine Meinung, eine Wertung, ein Feedback, eine Wissensvermittlung oder eine Vorbildfunktion zum Gegenstand hat, gerade kein Coaching, sondern Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten – und somit eine Tätigkeit als Lehrer im Sinne der Rentenversicherungspflicht.

Hinsichtlich der Frage, ob eine Versicherungspflicht im Einzelfall besteht, ist damit der fachliche Diskussionsstand zu Art und Ausübung von Coaching von Bedeutung. Eine reine Bezeichnung der eigenen Arbeit oder Erklärung mit Worthülsen reicht nicht aus, vielmehr muss im Einzelfall genau beschrieben werden, warum der Coach kein „Lehrer“ ist: Mit Coaching ist keine Wissensvermittlung verbunden, sondern im grundlegendsten Sinne eine „Hilfe zur Selbsthilfe“. Der Coach gibt während des Erkenntnis- oder Entwicklungsprozesses des Klienten lediglich Anstöße, Anregungen bzw. Feedback und lenkt gegebenenfalls dessen Aufmerksamkeit auf Unbeachtetes.

Dagegen wird bei der Einstufungsfrage deutlich, dass der Coach-Ausbilder faktisch eine Lehrtätigkeit ausübt und somit gesetzlich zur Beitragszahlung in die Rentenkasse verpflichtet ist. Dann muss erklärt werden, warum der freiberuflich arbeitende Coach ohne Angestellte nicht unter § 2 Nr. 9a SGB VI fällt: Denn die meisten Coaches arbeiten alleine. Eine Gegenargumentation –

wie bei der Steuerpflicht – wird aufgeführt, dass der Coach ein Gewerbe ausüben würde und demnach nicht selbstständig sei. Allerdings ist Coaching kein Gewerbe.

Des Weiteren ist die sog. Scheinselbstständigkeit zu berücksichtigen (§ 2 Nr. 9 SGB VI): Wer hauptsächlich Aufträge eines Kunden erhält, steht in einer Abhängigkeit und ist als arbeitnehmerähnliche Person zu sehen. Nur eine Anstellung von versicherungspflichtigen Personen, also nicht von Mini-Jobbern, kann die Versicherungspflicht des selbstständigen Coaches vermeiden.

Der von einem Coach praktizierte Coaching-Ansatz und dessen Darstellung in der Öffentlichkeit sollten daher einer sorgfältigen Auswahl unterliegen.

Teil 2: Krankenversicherung

Seit 1883 existiert die deutsche gesetzliche Krankenversicherung. Diese Sozialversicherung, geregelt im Sozialgesetzbuch V, dient der Gesundheitssicherung und beruht ebenfalls auf dem Solidar- und dem Äquivalenzprinzip.

Diese Gesundheitssicherung bezieht sich auf jede Lebensphase, wobei jeder Mensch mitverantwortlich für den eigenen Gesundheitszustand ist: „Die Krankenversicherung als Solidargemeinschaft hat die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu bessern. Die Versicherten sind für ihre Gesundheit mitverantwortlich; sie sollen durch eine gesundheitsbewusste Lebensführung, durch frühzeitige Beteiligung an gesundheitlichen Vorsorgemaßnahmen sowie durch aktive Mitwirkung an Krankenbehandlung und Rehabilitation dazu beitragen, den Eintritt von Krankheit und Behinderung zu vermeiden oder ihre Folgen zu überwinden. Die Krankenkassen haben den Versicherten dabei durch Auf-

klärung, Beratung und Leistungen zu helfen und auf gesunde Lebensverhältnisse hinzuwirken.“ (§ 1 SGB V)

In diesem Rahmen werden Sach- und Dienstleistungen angeboten oder auch Krankengeld gezahlt. Was benötigt wird, wird stets im Einzelfall – hauptsächlich in der Zusammenarbeit mit dem Arzt – entschieden. Grundsätzlich werden die Kosten für Therapien bei Krankheit, Mutterschaft oder nach einem Unfall voll oder teilweise durch die Krankenkasse erstattet.

Hierbei gilt es, einen Unterschied zwischen Angestellten und Selbstständigen zu beachten, denn grundsätzlich ist jeder „Beschäftigte“ versicherungspflichtig sowie bestimmte risikogefährdete Personen und Branchen. Dies wird in § 5 SGB V (http://www.gesetze-internet.de/sgb_5/_5.html) und § 6 SGB VI (http://www.gesetze-internet.de/sgb_6/_6.html) aufgelistet.

Teil 3: Haftpflicht

Über die gesetzlichen Versicherungssysteme hinaus stellt die Haftpflichtversicherung insbesondere für Coaches ein relevantes Thema dar. Sie schützt vor möglichen, aus der Arbeit mit Klienten resultierenden Schadensersatzansprüchen.

Dieser Schadensersatz bezieht sich auf jeden durch ein Tun oder ein Unterlassen eingetretenen Schaden. Es gibt diverse Haftungstatbestände, die stets die Wiedergutmachung in Geld, wenn die Naturalrestitution nicht möglich ist, vorsieht. Dies kann je nach Fall sehr teuer werden,

wenn kostbare „Güter“ wie Leib, Gesundheit, Ehre oder kostbare materielle Dinge beschädigt oder zerstört worden sind.

Gegen diese Haftpflicht kann man sich ab- und versichern. Dafür existiert die private Haftpflichtversicherung. Unterschieden werden private, berufliche, betriebliche und für bestimmte Lebensbereiche abgestimmte Haftpflichtversicherungen. Coaches und Coach-Ausbildern ist eine Haftpflichtversicherung gesetzlich nicht vorgeschrieben, wie dies beispielsweise für Ärzte, Rechtsanwälte oder Steuerberater vorgesehen ist. Insofern besteht hier kein Zwang, Geld in eine Solidargemeinschaft zu investieren – denn auch eine Haftpflichtversicherung funktioniert letzten Endes über dieses Prinzip.

Allerdings sollten auch Coaches und Coach-Ausbilder ihr eigenes Risiko prüfen, ob während und durch ihre Tätigkeit Menschen oder Dinge zu Schaden kommen könnten: Der Coach beschädigt aus Unachtsamkeit dessen Smartphone, Designer tasche oder sonstige Wertgegenstände – oder er verschüttet ein (heißes) Getränk über den Klienten. Ferner gibt es Coachings mit Eventcharakter, weil man einer sportlichen Aktivität wie Klettern im Hochseilgarten, Wasserrafting, Yoga, Laufen usw. nachgeht oder Museen bzw. Cafés besucht. Ist dieses Risiko gegeben, so sollte der Abschluss einer speziellen Haftpflichtversicherung in Betracht gezogen werden. Jede einzelne Versicherungsgesellschaft bietet unterschiedliche Konditionen zu einem vertraglich abgesicherten Risiko.

Grundsätzlich ist aber fraglich, welches Risiko beim Coaching wahrscheinlich ist, wenn der Coach nur die Prozessverantwortung hat und der Klient die Lösungsfindungs- und Ergebnisverantwortung trägt. Wenn sich der Klient aufgrund der im Coaching gewonnenen Erkenntnisse von seiner Familie trennt, seinen sicheren und gut bezahlten Job kündigt oder derart egoistisch seinen weiteren Weg beschreitet, dass andere Menschen zu Schaden kommen – oder der Klient begibt sich in eine starke Abhängigkeit zum Coach, weil er Coaching als Therapieersatz nutzt wodurch er letztlich psychischen Schaden nimmt. Zwar trägt hier der nur die Prozessverantwortung innehabende Coach grundsätzlich keine Schuld. Jedoch handelt es sich hierbei um ein sehr komplexes Thema, das, betrachtet unter bestimmten Aspekten, gerichtlich unterschiedlich betrachtet werden und der Coach doch zur (Mit-)Verantwortung gezogen werden könnte (mehr hierzu: Coaching-Magazin 2/2014, 3/2014 und 2/2015).

Schluss

Wer coacht, muss nicht nur professionell gut arbeiten um Geld zu verdienen, sondern dieses Geld wieder investieren. Investitionen erfolgen nicht nur in die eigene Weiterbildung und Werbung, sondern sollten für die Zukunft getätigt werden: Stichwort Sozialversicherungen. Indiskutabel ist die Verneinung der Pflicht zur Kranken- und Rentenversicherungspflicht. Diskutabel ist die Entscheidung über eine freiwillige Haftpflichtversicherung.

Literatur

Meier, Nina (2015). Ist Coaching Therapie? In Coaching-Magazin, 2/2015, 36–40.

Meier, Nina (2014). Der kriminelle Klient – Teil 1. In Coaching-Magazin, 2/2014, 54–58. Der kriminelle Klient – Teil 2. In Coaching-Magazin, 3/2014, 54–59.

Meier, Nina (2012). Kompendium Coaching & Teamcoaching. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis.

Meier, Nina (2012). Motiv-Wert-Interaktion. In Christopher Rauen (Hrsg.). Coaching-Tools III. Bonn: managerSeminare. 308–314.

Die Autorin

Nina Meier, Dipl.-jur., Rechtsanwältin und Coach, Coach-Ausbilderin, Mentorin, Trainerin. Seit 2005 verbindet sie Recht und Coaching, sodass Hilfe in der Sache und für die Person professionell angeboten und ausgebildet wird; denn der Coach trägt die Prozessverantwortung, nicht die Verantwortung zur Lösungsfindung oder für das Ergebnis, sodass auch eine Abgrenzung zu Führung, Beratung, Training und Therapie zwingend erfolgen muss.

<http://www.die-coaches.de>

2. Pro-bono-Beratung: Schmid Stiftung sucht Interessenten

Die vom Coaching-Experten Dr. Bernd Schmid gegründete Schmid Stiftung stellt ihre Coaching-Expertise pro bono bereit. Gesucht werden gemeinwohlorientierte Organisationen, die von den kostenlosen Beratungsformaten profitieren können.

Die von **Dr. Bernd Schmid**, Ehrenvorsitzender des Präsidiums des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC), 2011 ins Leben gerufene Schmid Stiftung versteht es als ihre Aufgabe, Coaching-Know-how zu gemeinnützigen Zwecken kostenlos bereitzustellen. Hierfür entwickelt die Partnerorganisation des von Schmid geleiteten, in Wiesloch ansässigen Instituts für systemische Beratung (isb) Beratungsformate, von denen gemeinwohlorientierte Organisationen profitieren sollen, die sich der Bewälti-

gung gesellschaftlicher Herausforderungen – etwa im sozialen, künstlerischen oder ökologischen Bereich – widmen. Derzeit sucht die Stiftung Organisationen, in denen folgende Pro-bono-Angebote Wirkung entfalten können:

- Begleitung bei Anliegen im Bereich Organisationsentwicklung (Dialogpartnerschaft)
- Standortbestimmung der eigenen Organisation (Systemisches Reflexionsgespräch)
- Begleitung eines konkreten Programms oder Projektes (Reflexions-Werkstatt)

Auch Coaches sind aufgerufen, Vertreter gemeinwohlorientierter Organisationen auf das Engagement der Stiftung aufmerksam zu machen. „Kennen Sie das? In Ihrem Coaching- und Beratungsalltag

kommen Sie mit Vertretern gemeinwohlorientierter Organisationen oder Initiativen in Kontakt und erfahren von deren organisationalen Fragestellungen. Ihnen wird klar, dass diese Organisationen für eine bezahlte Dienstleistung nicht die nötigen Finanzmittel aufbringen können“, verdeutlicht Schmid den Stiftungszweck und unterstreicht: „Es braucht das Engagement von Menschen, die sich mit ihrem Beratungs- und Organisationsentwicklungs-Know-how unentgeltlich engagieren.“ (de)

Weitere Informationen

<http://www.schmid-stiftung.org/>

Kontakt

Schmid Stiftung

Björn Schmitz

Tel.: 06221 759 429 2

E-Mail: schmitz@schmid-stiftung.org

3. Studienaufruf: Vertraulichkeit und Firmeninteressen im Coaching

Im Rahmen einer Masterarbeit an der HAM Erding soll untersucht werden, wie zwei – mitunter widerstrebende – Aspekte im Executive-Coaching besser vereinbart werden können: Vertraulichkeit und die Interessen der Auftraggebenden Unternehmen. Für die Teilnahme an einer Online-Erhebung werden derzeit Coaches gesucht.

Vertrauen zwischen Coach und Klient gilt als Grundvoraussetzung eines erfolgreichen Coachings. Nicht selten muss ein Coach jedoch in einem Spannungsfeld aus der gegenüber dem Klienten zu gewährleistenden Vertraulichkeit und den Inte-

ressen der Unternehmen, die das Coaching als Auftraggeber finanzieren, arbeiten – Interessen, die sich nicht immer problemlos vereinbaren lassen. Hier setzt Regina Loibl-Bock, Studentin der Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für angewandtes Management (HAM) in Erding, mit ihrer Masterarbeit an. So untersucht die Studentin Erfolgsfaktoren für die Reduzierung dieses Spannungsfeldes.

„Die empirische Untersuchung zielt darauf ab, einen Mehrwert für die Qualität des Coachings zu schaffen und Ihnen als Coach zu helfen, dem Dilemma zwischen Vertraulichkeit und Firmeninteressen entgegenzu-

wirken“, ruft Loibl-Bock Coaches, die über Erfahrung in der Arbeit mit Führungskräften (Einzel-Setting) verfügen, zur Teilnahme an einer Online-Erhebung auf. Die Bearbeitung des Fragebogens, die noch bis zum 20.07.2015 erfolgen kann, nehme etwa zehn Minuten in Anspruch. Teilnehmer werden, wenn dies gewünscht ist, über die Ergebnisse der Untersuchung informiert. (de)

Weitere Informationen und Fragebogen
<http://www.umfrageonline.com/s/b6dbef4>

4. Coaching-News

Klicken Sie auf ein einen der folgenden Links, um sich mit RAUEN Coaching zu vernetzen und um über aktuelle Coaching-News informiert zu werden:

Twitter

<http://www.rauen.de/twitter/>

Facebook

<http://www.rauen.de/facebook/>

Google Plus

<http://www.rauen.de/googleplus/>

Xing

<http://www.rauen.de/xing/>

LinkedIn

<http://www.rauen.de/linkedin/>

Redaktion:

David Ebermann (de) redaktion@rauen.de

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

<http://www.coaching-report.de/coaching-news.html>

News **Kostenfrage: Coaching im betrieblichen Gesundheitsmanagement**

Sind gerade digitale Coaching-Programme für den Einsatz im betrieblichen Gesundheitsmanagement geeignet? Eine Frage, die ein aktueller WirtschaftsBlatt-Artikel aufwirft.

Psychische Belastungen nehmen im beruflichen Kontext zu, depressive Erkrankungen werden, folgt man jüngeren **Studien**, immer häufiger zur Ursache von Mitarbeiterausfällen. In der Folge wird der Ruf nach betrieblichen Präventionsmaßnahmen lauter. In einem aktuellen Artikel befasste sich das österreichische WirtschaftsBlatt nun u.a. mit der Frage, welche Hürden es bei der Integration von Coaching in Program-

me des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu überwinden gelte. Ein häufiges Hindernis sei finanzieller Natur. „Unternehmen wollen ihren Mitarbeitern etwas anbieten. Oft ist das aber eine Kostenfrage. 50 Mitarbeiter kann ich nicht in ein Einzelcoaching schicken“, wird Wirtschaftspsychologin Sabine Schneider zitiert. Eine mögliche Lösung, so die Essenz des Artikels, könnte der Einsatz kostengünstigerer, digitaler Coaching-Programme sein.

Schneider, selbst Anbieterin eines auf Gesundheitsprävention ausgelegten Online-Coaching-Programmes, sieht im Aufbau von Vertrauen der Belegschaften eine

weitere Hürde. Nicht selten bestehe unter Mitarbeitern die Angst, vertrauliche Informationen könnten weitergegeben werden, heißt es in dem Artikel. „Der Betriebsarzt rennt ja auch nicht zur Geschäftsführung. Die Gesprächstherapie ist hingegen immer noch mit Angst verbunden“, so Schneider gemäß WirtschaftsBlatt. (de)

Weitere Informationen

<http://wirtschaftsblatt.at/home/life/karriere/4752395/SOS-Coaching-Digitale-Gespraechstherapie>

News Studienaufwurf: Veränderungen des Wohlbefindens

Mit einem an der Universität Mannheim durchgeführten Forschungsprojekt sollen kurz- und langfristige Veränderungen menschlichen Wohlbefindens erforscht werden. Interessierte sind derzeit aufgerufen, sich an einer Online-Befragung zu beteiligen.

Dr. Ann Seibert befasst sich im Rahmen ihrer Forschung an der Universität Mannheim mit der Wirksamkeit psychologischer Methoden und Techniken zur Steigerung des Wohlbefindens. Ein Hauptaugenmerk liegt hierbei auf der Erforschung der WORK-Methode, die von der US-amerikanischen Lehrerin und Autorin Byron Katie entwickelt wurde. „Mein Ziel ist es, diese Methode auch in wissenschaftlichen Kreisen bekannt zu machen“, beschreibt Seibert ihre Motivation. Mit einer ak-

tuellen Studie widmet sich die Wissenschaftlerin nun der Erforschung kurz- und langfristiger Veränderungen des Wohlbefindens. Interessierte, die bisher noch keine Erfahrung mit der WORK-Methode gemacht haben, sind derzeit aufgerufen, sich durch Angabe von Vorname und E-Mail-Adresse für eine dreiteilige Online-Befragung zu registrieren. Vorkenntnisse im Themengebiet sind ebenfalls nicht erforderlich. Der Erfolg der Studie sei maßgeblich davon abhängig, dass die Befragung innerhalb bestimmter Zeiträume erfolge:

- Befragung 1: 23.–24.07.2015
- Befragung 2: 01.–02.08.2015
- Befragung 3: 01.–02.11.2015

Für die Befragungen sind nach Angaben der Studienautorin jeweils et-

wa zehn (Befragung 2) bzw. zwanzig (Befragung 1 und 3) Minuten zu veranschlagen. Die Datenverarbeitung erfolge anonym. Der Nutzen für die Teilnehmer: Wer alle drei Befragungen durchlaufen hat, erhält die Möglichkeit, ein kostenloses 60-minütiges WORK-Coaching (per Telefon oder Skype) zu einer individuellen Lebensfrage in Anspruch zu nehmen. Zudem erhalten die Teilnehmer eine E-Mail mit den Ergebnissen der Studie. (de)

Weitere Informationen

https://ww3.unipark.de/uc/KGTW_02_Registrierung/

News Trends der Arbeitswelt greifbar machen

Mit einem Dokumentarfilm wollen dessen Macher Trends der Arbeits- und Führungswelt veranschaulichen und so Impulse für eine moderne Unternehmenskultur setzen.

Digitalisierung, Vernetzung, Agilität – Schlagworte, die die gegenwärtige Debatte zum Wandel der Arbeits- und Führungswelt kennzeichnen. Nicht selten heißt es, es brauche einen Kulturwandel, damit Unternehmen neuen Herausforderungen wie zunehmender Komplexität oder wegbrechender Planbarkeit erfolgreich begegnen können. Eines bleibt hierbei mitunter abstrakt: Wie kann

eine Unternehmenskultur, die neuen Führungsmodellen Raum bietet, konkret aussehen? Wie gestaltet sich eine Unternehmenskultur, die Mitarbeitern Selbstorganisation und Eigenverantwortung ermöglicht, in der Praxis? Mit dem Dokumentarfilm „Augenhöhe“, für den Unternehmen verschiedener Branchen, die sich von dem klassischen Prinzip des „Command and Control“ gelöst haben, begleitet wurden, sollen einige häufig beschriebene Trends der modernen Arbeitswelt greifbar gemacht werden. Im Interview kommt zudem der ehemalige Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger zu Wort.

Premiere feierte der rund 50-minütige, mittels Crowdfunding finanzierte Film Ende Januar im Hamburger Museum der Arbeit. Das Werk ist auf der [Homepage](#) zum Projekt kostenlos abrufbar. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, den Film im Rahmen nichtkommerzieller, selbstorganisierter Veranstaltungen kostenlos vorzuführen. Ein Konzept, das offenbar aufgeht: „Aktuell wissen wir von über 170 Veranstaltungen. Das wäre niemals möglich, wenn ‚nur‘ wir mit dem Film touren würden“, so Sven Franke, einer der Macher des Projekts, gegenüber managerSeminare. (de)

Weitere Informationen

<http://augenhoehe-film.de/de/home/>

News Coaching für mehr Frauen in Führungspositionen

Baden-Württemberg: Mithilfe von Coaching-, Mentoring- und Trainings-Programmen sollen die Karrierechancen von Frauen verbessert werden. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) legt hierzu ein neues Förderprogramm auf.

Mit seinem neu aufgelegten Programm „Coaching-, Mentoring- und

Trainingsprogramme für mehr Frauen in Führungspositionen“ (CoMenT) will das MWK Baden-Württemberg die Karrierechancen von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft verbessern. So sollen im Rahmen des aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Programmes Hochschulprojekte unterstützt werden, die Frauen mittels dieser Beratungsformate gezielt auf die Über-

nahme von Leitungs- und Führungspositionen vorbereiten. Die Gesamtfördersumme beträgt bis zu 850.000 Euro. Antragsberechtigt sind alle Hochschulen in Baden-Württemberg. Förderanträge werden bis zum 01.09.2015 entgegengenommen. (de)

Weitere Informationen

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/karrierechancen-von-frauen-wissenschaftsministerium-schreibt-programm-coment-aus-850000-eu/>

News Führungskräfteentwicklung: Einzel-Coaching besonders beliebt

Bezüglich der eigenen Weiterbildung bevorzugen Führungskräfte Formate mit sozialem Charakter. So lautet das zentrale Ergebnis einer Umfrage, die zudem das Einzel-Coaching als das unter Managern beliebteste Format identifiziert.

Was erwarten Führungskräfte von der eigenen Weiterbildung? Welche Formate erachten sie als besonders attraktiv? Diese und weitere Fragen stellte der Beratungs- und Weiterbildungsanbieter „ComTeam“ 432 Fach- und Führungskräften im deutschsprachigen Raum mittels einer Online-Erhebung. Den Ergebnissen zufolge versprechen sich Entscheider von der eigenen Weiterbildung vor allem Ideen, Inspiration und Innovationskraft. Interessiert sind sie insbesondere an Formaten, die einen „stark sozialen Charakter“ aufweisen, heißt in einer Mitteilung der Studienautoren. Ganz oben in der Gunst der Befragten steht das Einzel-Coaching. 84 Prozent der Teilnehmer bewerteten dessen At-

traktivität als hoch bis sehr hoch. Ebenfalls überwiegend positiv bewertet wurden Seminare und einzelne Trainings sowie die kollegiale Supervision.

Themenpräferenz abhängig von Führungserfahrung

Hinsichtlich der Frage, welche Themen die Studienteilnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen präferiert angehen, zeigt sich ein altersspezifisches bzw. durch den Grad der Führungserfahrung beeinflusstes Bild. Für erfahrene Führungskräfte sind demnach folgende Themen und Anliegen besonders attraktiv:

- Changemanagement
- Selbstreflexion, Boxenstopp, Achtsamkeit
- gesund Führen, Resilienz stärken, Work-Life-Balance

Jüngere bzw. weniger erfahrene Entscheider halten hingegen die folgenden Themen für besonders wichtig:

- Führungsgrundlagen
- Vier-Augen-Gespräche, Mitarbeiter-Coaching
- eigene Konfliktfähigkeit, produktiv Streiten, effektive Konfliktkommunikation

Führungskräfte zeigen Eigeninitiative

Bei der Wahl des passenden Angebotes zeigen Führungskräfte Eigeninitiative, so ein weiteres Ergebnis der Umfrage. 77 Prozent der Befragten gaben an – etwa mittels Recherche im Kollegenkreis oder über das Internet – eigenständig und initiativ nach Weiterbildungsmöglichkeiten zu suchen. Autonom entschieden wird gemäß den Ergebnissen jedoch in der Regel nicht. In 50 Prozent der Fälle geht die finale Entscheidung, welches Angebot wahrgenommen wird, vom direkten Vorgesetzten aus. Zu 27 Prozent entscheidet die Personalabteilung des Unternehmens. (de)

Weitere Informationen

<http://de.comteamgroup.com/news/studie2015-ergebnisbericht.2661>

News **Burn-out: Vor allem Junge fühlen sich gefährdet**

Gemäß den Ergebnissen einer aktuellen Online-Befragung deutscher und österreichischer Entscheider sehen sich insbesondere junge Führungskräfte der Burn-out-Gefahr ausgesetzt. Eine häufige Ursache: unzureichende Vorbereitung auf die Führungsfunktion. Als Präventivfaktoren werden hingegen Sinn, Kollegialität und Wertschätzung identifiziert.

Für den aktuellen Hernstein Management Report „Gesundheit und Vitalität“ befragte das Hernstein Institut für Management und Leadership der Wirtschaftskammer Wien insgesamt 1.079 Führungskräfte in Deutschland und Österreich zu den Themen Burn-out und Gesundheit. Den Ergebnissen zufolge beschäftigt das Thema Burn-out insbesondere junge Führungskräfte, die über eine vergleichsweise geringe Führungserfahrung von ein bis drei Jahren verfügen. 50 Prozent der Befragten dieser Kategorie gaben an, sich zumindest als teilweise gefährdet zu betrachten. Zum Vergleich:

Ein Drittel der Gesamtheit der Befragten sieht sich den Ergebnissen zufolge tendenziell einem Burn-out-Risiko ausgesetzt, fünf Prozent halten sich für akut gefährdet.

Das altersspezifische Gefährdungsempfinden sehen die Studienverantwortlichen in einer mangelhaften Vorbereitung auf neue Funktionen begründet. „Häufig werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund von fachlichen Kompetenzen befördert. Doch oft sind sie für die damit verbundene Übernahme von Personalverantwortung ungenügend vorbereitet“, erklärt Eva-Maria Ayberk, Leiterin des Hernstein Instituts, und warnt: Der Aufstieg zur Führungskraft bringe „unvorhersehbare Herausforderungen auf psychologischer und kommunikativer Ebene mit sich“.

Dass eine als positiv erlebte Arbeitsumgebung Stress reduziert und das (empfundene) Burn-out-Risiko mindert, kann nicht überraschen. Doch welche Aspekte sind diesbe-

züglich von Bedeutung? Das Hernstein Institut identifizierte drei Präventivfaktoren: das Gefühl, die eigene Tätigkeit als sinnvoll zu erleben, eine kollegiale Atmosphäre und das Erfahren von Wertschätzung durch die Vorgesetzten. Nach Meinung des Instituts nimmt jedoch auch das Selbstmanagement eine gewichtige präventive Rolle ein: Besonders wichtig sei, „die eigenen Stressmuster zu kennen und zu durchbrechen“, rät Ayberk. (de)

Weitere Informationen

<http://www.hernstein.at/Institut/Presse/Pressemitteilungen/Burn-out-bei-Fuehrungskraeften>

News **Empathie maßgeblich für erfolgreiche Teamarbeit**

Einer aktuellen US-Studie zufolge ist die Empathie-Fähigkeit der Gruppenmitglieder ausschlaggebend für den Erfolg von Teamarbeit – unabhängig davon, ob diese in virtuellen oder konventionellen Gruppen organisiert ist.

Welche Faktoren bzw. Eigenschaften der Gruppenmitglieder sind für erfolgreiche Teamarbeit von Bedeutung? Dies wollte US-Psychologe Christopher Chabris, tätig am Union College in Schenectady (New York), am Albany Medical College (New

York) sowie am MIT Center for Collective Intelligence in Cambridge (Massachusetts), anhand einer Studie herausfinden. Die Ergebnisse: Neben der Fähigkeit der Teammitglieder, eine effektive Aufgabenverteilung vorzunehmen, sei deren Empathie-Fähigkeit bzw. emotionale Intelligenz von besonderer Bedeutung für die Funktionalität einer Gruppe. Dies gelte sowohl hinsichtlich der Arbeit in konventionellen „Face-to-face-Teams“ als auch in Bezug auf die – im Zeitalter von Globalisierung und Digitalisierung immer häufiger

praktizierte – Arbeit in virtuellen, ortsunabhängigen Teams.

Die Studie basiert auf dem sogenannten „Reading the Mind in the Eyes“-Verfahren (RME), mit dem die Empathie-Fähigkeit der Probanden gemessen wurde. Die insgesamt 272 Teilnehmer mussten anhand von Fotos, welche die Augen jeweils einer Person zeigen, einschätzen, in welchem emotionalen Zustand sich die dargestellten Personen befinden. Zuvor bearbeiteten die Probanden über einen Zeitraum von 90 Minuten

ihnen gestellte Aufgaben in jeweils vierköpfigen Teams – einige im „Face-to-face-Setting“, andere online mittels eines rein textbasierten Chatprogramms. Wie sich zeigte, erzielten die Teilnehmer, deren Teams die Aufgaben zuvor erfolgreich bearbeitet hatten, – unabhängig von der Art der Zusammenarbeit

– auch im „Mind-Reading“ durchschnittlich höhere Werte.

Zudem wurde eine geschlechtsspezifische Korrelation festgestellt, die sich ebenfalls anhand des Faktors der Empathie-Fähigkeit erklären lasse. Im Vergleich zu von Männern dominierten Gruppen bearbeiteten

Teams, die sich überwiegend aus Frauen zusammensetzten, die ihnen gestellten Aufgaben mit größerem Erfolg. Zugleich erzielten Frauen im Schnitt bessere „Empathie-Werte“. Mit 52 Prozent wies die Erhebung einen leichten Überhang an männlichen Teilnehmern auf. (de)

Weitere Informationen

<http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0115212#s1>

News Wird Team-Coaching wichtiger?

In einem aktuellen Artikel gewähren Business-Coaches Einblick in ihre Arbeit und stellen Prognosen für die Zukunft der Branche an. Eine der Thesen: Team-Coaching werde an Bedeutung gewinnen.

Das TOP Magazin Frankfurt widmete sich dem Thema Business-Coaching. In dem Artikel „Coaching – Tuning für die Chefetage“ berichten die Coaches Dr. Stefan Wachtel, Anke Schöffel und **Felicitas Freiin von Elverfeldt** aus ihrer Arbeit im Top-Management und erklären, wie

sich das Coaching aus ihrer Sicht in den nächsten Jahren entwickeln werde. Die Coaches erwarten eine positive Marktentwicklung. Die Nachfrage nach professioneller individueller Beratung werde zunehmen, so der Tenor. Als hierfür ausschlaggebend werden u.a. neue Herausforderungen des Wandels der Führungs- und Arbeitswelt angeführt: steigender Druck, zunehmende Komplexität und Globalisierung. Herausforderungen, die, wie medial vielfach diskutiert wird, mit einem Bedarf an weniger linienhierarchisch

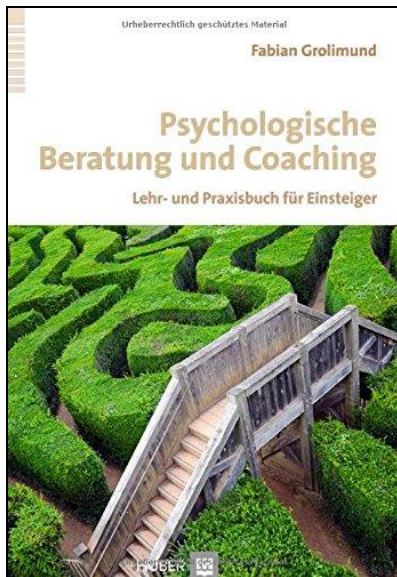
und stärker von der Arbeit in Netzwerken geprägten Führungsmodellen einhergehen. Eine Prognose Anke Schöffels, die dem Team-Coaching steigende Bedeutung attestiert, passt hier ins Bild: „Ich arbeite jetzt schon zunehmend mit Führungskräften und ihren Teams, weil die Bedeutung der einzelnen Führungskraft tendenziell abnehmen wird.“ (de)

Weitere Informationen

<http://www.top-magazin-frankfurt.de/redaktion/business-finance/coaching-tuning-fuer-die-chefetage/>

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen **1.836 Einträge und 334 Rezensionen von Coaching-Büchern**. Folgend finden sich die **neuesten Rezensionen**.



Grolimund, Fabian (2014)
Psychologische Beratung und Coaching: Lehr- und Praxisbuch für Einsteiger

Bern: Hans Huber.
ISBN: 978-3-456-85410-6
404 Seiten, 29,95 Euro

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obido/ASIN/3456854102/cr>

Rezension von Dr. Christine Kaul
Der Autor legt ein Lehr- und Lernbuch im allerbesten Sinne vor. Hier wird die Coaching-Praxis (Grolimund verwendet bevorzugt den übergeordneten Begriff „Beratung“) in großer Ausführlichkeit und stupendem Detailreichtum betrachtet und exemplarisch vorgeführt.

Grolimund unterteilt den Beratungsprozess in sechs Phasen, und er führt seine Leser vom Erstkontakt über Beziehungsaufbau, Ziel- und Problemanalyse zur Lösung und Abschluss des Prozesses.

Beim Thema Erstkontakt betont der Autor, dass bereits das erste Telefonat, mit dem der potentielle Klient sich an den Berater wendet, von entscheidender Bedeutung für die Vertrauensbasis ist. Der Coach ist hier nicht nur in der Situation, sich selbst attraktiv darzustellen und positive Erwartungen beim Klienten zu wecken, sondern er sollte auch deutlich machen, wo seine Kompetenzgrenzen liegen, mithin: was er nicht bearbeiten kann oder möchte.

Eine professionell besonders herausfordernde Coaching-Phase ist sicherlich die fundierte und treffsichere Problemanalyse in Zusammenarbeit mit dem Klienten. Grolimund zeigt auf, welche konkreten Aspekte berücksichtigt werden müssen – Situationen, Akteure, Gedanken, Verhalten. Er gibt Anregungen, wie der Klient veranlasst werden kann, selbst die Analyse im Alltag mittels Tagebuch voranzutreiben. Für den Coach (und Lesenden) hält er weiterhin als Arbeitsauftrag eine Selbstanalyse bereit und eine Lernpartnerübung.

Grolimund verweist neben der jeweiligen Beschreibung der Coaching-Phase auf Notwendigkeiten, Risiken und Alternativen. Er liefert die wissenschaftlichen Begründungen und Ergebnisse aus der relevanten Forschung verständlich und klar. Sehr aufschlussreich sind die konkreten Gesprächsszenen, die teilweise durch Randnotiz auch die Begründung liefern, warum der Berater genau so vorgeht. Oder aber die Dialogsituation wird erst im Nachhinein analysiert. Übungsaufgaben für die Leser geben die Möglichkeit, über die Lektüre hinaus mit anderen Lernenden einzelne Beratungsschritte vertiefend zu erleben und zu diskutieren.

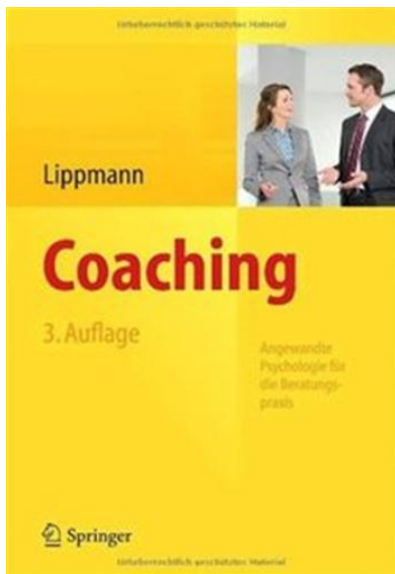
Mehr und mehr fragt sich wohl der Anfänger-Coach, wie er all diese Materialfülle in seine Alltagspraxis

transferieren kann. Er wird es nicht können! Ein solch meisterlicher Umgang mit der Materie gelingt nur dem Praktiker nach etlichen Jahren der Beratungserfahrung. Der Anfänger-Coach sollte sich dadurch aber weder von der Lektüre abhalten noch entmutigen lassen.

Das Buch ist im Übrigen nicht nur für Beginner eine Bereicherung, sondern auch Profis werden hier noch Anregungen finden oder ihr durch die Alltagspraxis erodiertes Know-how wieder auffrischen, etwa, wenn Grolimund Hausaufgaben als wirkungsvolles Instrument der Beratung behandelt.

Fazit: Grolimunds Veröffentlichung ist nicht nur ein guter, bereichernder Einstieg in den Coach-Beruf, sondern danach auch ein Begleiter durch die nächsten Jahre beruflicher Tätigkeit.

Dr. Christine Kaul
willkommen@kaul-coaching.de



Lippmann, Eric (2013)
Coaching: Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis
Berlin, Heidelberg: Springer.
ISBN: 978-3-642-35920-0
471 Seiten, 49,99 Euro

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3642379656/cr>

Rezension von Günther Mohr

In der dritten Auflage zum Buch zeigt sich Lippmann als einen Bewunderer der Konzepte und Ausrichtung von Günther Schmidt, der auch das Vorwort zur ersten Auflage geschrieben hatte. Konzepte und Perspektiven, die Schmidt gerne nutzt, spielen in seinem Grundlagenartikel zu einem „systemisch-lösungsorientierten Beratungsansatz“ eine große Rolle. Bereits in der Definition des Coachings wird dabei die Vielfalt des hier vorgelegten Ansatzes deutlich:

„Coaching ist eine professionelle Form individueller Beratung im beruflichen Kontext

- mit Fokus auf das Spannungsfeld Person-Rolle(n)-Organisation,
- in der vom Kundensystem definierte Anliegen heraus- bzw. bearbeitet werden,

- in der entsprechende Ziele definiert werden, für und bei deren Erreichung das Kundensystem generell darin unterstützt wird, z.B.
 - den Prozess einer im entsprechenden Kontext „zieldienlichen“ Rollenübernahme optimal zu gestalten,
 - vor intendierten Handlungen die „Zieldienlichkeit“ der vermuteten Auswirkungen zu überprüfen,
 - einen optimalen Umgang im jeweiligen nicht trivialen, komplexen System zu finden,
- auf der Basis einer tragfähigen, kooperativen, für beide Seiten sinnvoll und „zieldienlich“ erlebten Beratungsbeziehung,
- in einem (meist durch Verträge) definierten Setting, durch einen Berater mit für die Anliegen erforderlichen Beratungs-, evtl. Sach- und Feldkompetenzen,
- mit einem Berater, der auf der Basis eines Coaching-Konzepts agiert, das den, die eigene Rolle und das jeweilige Vorgehen transparent und „zieldienlich“ gestaltet.“(S. 23)

Nach der einleitenden Definition von Coaching setzt das Grundlagenbuch fort mit einer Unterscheidung von psychodynamisch fundiertem Coaching und einem gestalttherapeutischem Bezug. Dabei wird deutlich, dass Coaching immer noch schulen-orientiert gesehen wird. Auch das Zürcher Ressourcen Modell stellt einen Grundlagenbeitrag. 27 weitere Autoren unterstützen Lippmann dann in dem von ihm herausgegebenen Buch mit einer großen Reichhaltigkeit von Inhalten. Der Untertitel „Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis“ wird sogar ein wenig übertroffen, indem durchaus andere Perspektiven als die der Psychologie – wie könnte es im Coaching auch anders sein – mit einfließen.

Nach der Betrachtung von verschiedenen Settings des Coachings bil-

den bestimmte Zielgruppen sowie spezielle Anwendungsfelder von Coaching die Schwerpunkte des Buches. Darin wird eine große Bandbreite und Vielfalt deutlich. Verschiedene Hierarchieebenen, spezielle Adressaten wie Familienunternehmen, Projektleitende oder HR-Bereiche seien hier beispielhaft genannt. Auch Beiträge zum Beraten von Politikern oder im Sport, übertitelt mit „Man müsste sich Sisyphus als glücklichen Menschen vorstellen“, sind enthalten.

In den Anwendungsfeldern geht es um Coaching bei Change-Prozessen, zu Konflikten oder in Krisen. Genauso werden Laufbahnfragen, Diversity- und interkulturelle Themen sowie Gender-Problematiken behandelt. Kurze Fallbeispiele unterstützen den Inhalt in den einzelnen Kapiteln. So geben die Beiträge jeweils einen komprimierten Einblick für die jeweilige Fragestellung.

Beispielhaft zum interkulturellen Thema wird Coaching mit Bezug zum Grundlagenmodell von Hofstede vermittelt. Die aus den aktuellen technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen resultierenden Herausforderungen sowohl inhaltlicher als auch methodologischer Art könnten in einem weiterführenden Band betrachtet werden. E-Coaching wird auch bereits behandelt; hier wird die Zukunft des Coachings noch einiges abverlangt. Astrid Schreyögg hat im Buch die Aufgabe übernommen, über die Zukunft des Coachings nachzudenken. Sie thematisiert besonders den Führungsbegriff und die Veränderungen der Organisationsformen und deren Auswirkungen auf Coaching. Nach dem Ausblick auf die weitere Entwicklung des Coachings endet das Buch mit einem Methodenkatalog und einer praktischen Hilfestellung bei der Suche und Auswahl des Coachs.

Für sehr viele Themen bekommt der interessierte Leser in diesem Buch einen ersten einordnenden Überblick. Viele Checklisten helfen dabei, wesentliche Aspekte nicht zu vergessen. Zur Auflockerung dienen von Zeit zu Zeit lustige Karikaturen

und Cartoons, die die Aspekte des Coachings auf die Schippe nehmen.

Fazit: Insgesamt legt Lippmann ein für die Anwendungen des Coachings gutes und sehr umfassend betrachtendes Buch vor. Wer Allgemeines

und Spezielles sucht, wird in diesem Reader fündig.

Günther Mohr

Hofheim

<http://www.mohr-coaching.de>

6. Neue Coaches in der RAUEN-Datenbank



Die RAUEN-Datenbank hilft bei der Suche nach passenden Coaches und Businesstrainern und integriert die Ausbildungsdatenbank („Coaching-Index“), das Ausschreibungssystem („Coaching-Anfragen“) und die Kalenderübersicht („Coach-Kalender“).

Im Juni 2015 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN-Datenbank aufgenommen werden:

Sabine Keßel, D – 50823 Köln

<http://www.coach-datenbank.de/profil.asp?userid=1948>

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:

http://www.coach-datenbank.de/aufnahme_in_die_coach-datenbank.htm

Aufnahme in die RAUEN Businesstrainer-Datenbank:

http://www.businesstrainer-datenbank.de/aufnahme_in_die_rauen-businesstrainer-datenbank.htm

7. Coaching-Ausbildungen in den nächsten beiden Monaten

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die in den nächsten beiden Monaten starten.

Diese Liste kann auch online mit den Ausbildungen abgerufen werden, die in den nächsten drei Monaten starten:

http://www.coaching-index.de/time_search.asp

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 03.08.2015

Ausbildungstitel: Führungskraft 3.0 - Coaching-Ausbildung 2015

D-69123 Heidelberg

Kosten: Vereinbaren Sie einen persönlichen Gesprächstermin: 06221. 89 35 400.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1424

CorporateWork

Institut für nachhaltige Kompetenzentwicklung

Ausbildungsbeginn: 05.08.2015

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Systemischen Management Coach

D-22767 Hamburg

Kosten: 7.650 Euro zzgl. USt. Früh- und Mehrbucherrabat möglich.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1826

Job Coach

Brigitte Backmann & Marita Bestvater GbR

Ausbildungsbeginn: 14.08.2015

Ausbildungstitel: Systemischer Coach und Systemischer Job Coach

D-48151 Münster, Von-Kluck-Str. 14-16

Kosten: 4.200,- Euro bei 24 Tagen Ausbildungen inkl. Testing. Sie können gern jedes Modul, 3 Tage, einzeln buchen und müssen nicht direkt die komplette Ausbildung durchbuchen. Kostenfrei können Sie einzelne Module wiederholen. Auf Wunsch Siegel der CEE Coaching Experts Europe, 75,- Euro. Anerkannte Ausbildung, vom Regierungspräsidenten Münster umsatzsteuerbefreit. Teilzahlungen sind möglich - denken Sie an den Bildungsscheck und die Bildungsprämie. Es fallen keine zusätzlichen Tagungspauschalen an. BIO Kaffee, Tee, Wasser, Plätzchen, Obst sind im Preis enthalten.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1521

Coachingplus GmbH

Ausbildungsbeginn: 20.08.2015

Ausbildungstitel: 10-tägiger Studiengang für angewandtes Coaching & Mit Aufbaustudium Dipl. Coach!

CH-8302 Kloten (nahe Flughafen Zürich)

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1349

WCTC Akademie

Wild Consulting Training Coaching GmbH

Ausbildungsbeginn: 27.08.2015

Ausbildungstitel: Coach for System Dynamics (WCTC)

D-52113 Bonn

Kosten: 3.180,- Euro zzgl. Mehrwertsteuer.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1675

Christopher Rauen GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 01.09.2015

Ausbildungstitel: Informationsveranstaltung zur RAUEN Coaching-Ausbildung

D-49078 Osnabrück

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1234

echt. coaching® - Interdisziplinäres Ausbildungs-Institut

Wirtschaft & Kommunikation & Psychologie

Ausbildungsbeginn: 02.09.2015

Ausbildungstitel: Zertifizierte Ausbildung zum Personenzentrierten Coach (DCG)- Coaching-Ausbildung 2015

D-69124 Heidelberg

Kosten: EUR 4.522.- | Frühbucher: EUR 4.165.- inkl. MwSt.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1424

dr.alexander et kreutzer

Institut für systemisches Coaching (DCV-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 04.09.2015
Ausbildungstitel: DCV-zertifizierte Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessbegleiter (Hamburg)
D-20099 Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Kosten: 4.600 EUR + MwSt. = 5.474 EUR für die gesamte Ausbildung (20 ganze Seminartage) (Studierende erhalten 35% Nachlass im gesonderten Auslosungsverfahren; nur wenige Plätze in manchen Gruppen verfügbar). Die Gebühr versteht sich inkl. Tagungsgetränke, exkl. Kost und Logis. Eine separate Zertifizierungsgebühr wird nicht erhoben. Die Kosten der Ausbildung werden vor jedem Modul anteilig fällig. Unsere Ausbildung in Hamburg ist sowohl anerkannt nach dem Hamburgischen als auch dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz (bildungsurlaub-hamburg.de/g846 bzw. www.aewbnds.de/index.php?id=bildungsurlaub) und förderfähig über Programme des Europäischen Sozialfonds wie dem Bildungsscheck NRW, dem Hamburger Weiterbildungsbonus www.weiterbildungsbonus.net u.a.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1509

die coachingakademie (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 04.09.2015
Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung
D-22767 Hamburg
Kosten: 6.900 Euro zzgl. MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1427

Spectrum KommunikationsTraining

Dipl. Soz. Evelyne Maaß & Dipl. Psych. Karsten Ritschl (DCV-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 07.09.2015
Ausbildungstitel: Coach-Ausbildung
D-12159 Berlin
Kosten: Die Ausbildung zum Coach kostet insgesamt EUR 3.927,- (inkl. MwSt.).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1226

DIE COACHES, Nina Meier

Seminarraum Atelier Hay
Ausbildungsbeginn: 08.09.2015
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Hamburger Coach (systemischer Management Coach nach der Hamburger Schule)
D-22297 Hamburg
Kosten: 4.950,00 EUR netto inklusive 1. MotivStruktur-Analyse (MSA), 2. Arbeitsordner und -buch 3. individualisierter Coachingkoffer - Ratenzahlung ist möglich.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1667

BTS Mannheim (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 09.09.2015
Ausbildungstitel: Lösungsorientiert-systemisches Coaching (DBVC-anerkannt)
D-64646 Hotel Halber Mond Heppenheim/Bergstr.
Kosten: 6.440 Euro zzgl. MwSt., zzgl. ca. 1.300 Euro für Lehrberatungen.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1312

Neuland & Partner

Ausbildungsbeginn: 11.09.2015
Ausbildungstitel: Neulands TrainerLounge 2015
D-36088 Hünfeld
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1236

COATRIN® coaching & personal training GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 11.09.2015
Ausbildungstitel: Professional Coach - Integrative systemisch-lösungsorientierte Coaching-Ausbildung
D-21029 Hamburg
Kosten: 6.900 EUR, die Ausbildung ist MwSt.-befreit, umfangreiches Material zu jedem Baustein und Fotodokumentationen zu jeder Veranstaltung sind inklusive.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1329

WCTC Akademie

Wild Consulting Training Coaching GmbH
Ausbildungsbeginn: 11.09.2015
Ausbildungstitel: Ausbildung zum zertifizierten Business Coach BDVT in Bonn
D-53113 Bonn
Kosten: 7.950 Euro zzgl. USt
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1675

Schouten Germany GmbH (ICF-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 11.09.2015
Ausbildungstitel: Co-Active Coaching Ausbildung - ICF-akkreditiert
CH-8050 Heidelberg
Kosten: Fundamentals: 980,00 Euro. Intermediate (4 Module): 5.310,00 Euro. Paketpreis (5 Module): 5.590,00 Euro. Mehrwertsteuerbefreit! Ratenzahlung für Privatzahler ohne Mehrkosten möglich.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1547

Coaching Spirale GmbH

Alexandra Schwarz-Schilling & Team (DCV-anerkannt) (USW1-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 12.09.2015
Ausbildungstitel: Systemisch integrative Coachingausbildung der Coaching Spirale GmbH
D-10997 Berlin
Kosten: Die Kosten für die Coachingausbildung I betragen insgesamt EUR 4.950 (inkl. MwSt.). Die erste Ausbildungseinheit kann einzeln zum Preis von EUR 780,00 gebucht werden. Danach können Sie sich entscheiden, ob Sie die Ausbildung fortführen. Wollen Sie die Ausbildung nicht fortsetzen, fallen nur die Kosten für die erste Einheit an. Wird die Ausbildung fortgesetzt, sind die restlichen EUR 4.170,00 zu entrichten bzw. sechs weitere monatliche Raten zu jeweils EUR 780,00 zu zahlen. Für Unternehmen fällt ein einmaliger Betrag pro Teilnehmer von EUR 5.930 (zzgl. MwSt.) an. Kosten für CA II: Privatpersonen: EUR 2.650,00 (inkl. EUR 150,00 Prüfungsgebühr & inkl. MwSt.). Kosten für Unternehmen (pro TN): EUR 3.650,00 (inkl. Prüfungsgebühr & zzgl. MwSt.).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1394

WissensWert GmbH

Ausbildungen mit WissensWert
Ausbildungsbeginn: 14.09.2015
Ausbildungstitel: Systemisches Coaching mit Schwerpunkt Strukturaufstellungen und Lösungsfokussierung
CH-9050 Appenzell
Kosten: 8.300 Euro umsatzsteuerbefreit. Der genannte Preis ist der günstigste Preis für die 40 Ausbildungstage inkl. Begutachtung der Abschlussarbeit; er kann höher sein je nach Buchungszeitpunkt und gebuchten Einheiten.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1850

ICO – Institut für Coaching & Organisationsberatung

Prof. Dr. Andreas Bergknapp, Dr. Sabine Lederle
Ausbildungsbeginn: 14.09.2015
Ausbildungstitel: Ausbildung Change Management & Organisationsberatung (zertifiziert)
D-86695 Augsburg
Kosten: 5.900,- Ratenzahlung und Ermäßigung für Selbstzahler möglich, 5% Frühbucher-Rabatt.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1485

Susanne Weber Kommunikationsmanagement

Ausbildungsbeginn: 14.09.2015
Ausbildungstitel: Trainer-Ausbildung
D-78464 Konstanz
Kosten: 5.450,00 € zzgl. 19% MwSt. Eine Zahlungserleichterung in Form einer Ratenzahlung ist gegen eine Gebühr von 150 Euro möglich.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1405

BTS Mannheim (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 14.09.2015
Ausbildungstitel: 14. Weiterbildung Systemisch-lösungsorientierte Supervision & Coaching - zertifiziert von DGSv + SG
D-69469 Weinheim-Ritschweier
Kosten: EUR 8.280,- in 9 Raten zzgl. EUR 90,- für das Aufnahmegespräch.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1312

DIE COACHES

Nina Meier
Ausbildungsbeginn: 15.09.2015
Ausbildungstitel: Ausbildung zum Hamburger Coach (systemischer Management Coach nach der Hamburger Schule)
D-40210 Düsseldorf
Kosten: 4.950,00 EUR netto inklusive MotivStrukturAnalyse (MSA), Arbeitsordner und -buch, Coachkoffer - Ratenzahlung ist bei Privatzahlern möglich.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1565

Akademie Knegendorf

Ausbildungsbeginn: 16.09.2015
Ausbildungstitel: Coaching Ausbildung
D-49088 Osnabrück
Kosten: 4.665 Euro zzgl. USt. Ratenzahlung möglich, erstes Modul einzeln buchbar (reduzierter Privatzahlpreis).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1944

Professio GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 16.09.2015
Ausbildungstitel: Coaching I - Erfolgreicher Wandel durch Coaching (15 Tage)
D-67251 Raum Mannheim
Kosten: Euro 5.400,- zzgl. MwSt. sowie Hotelkosten.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1311

DIE COACHES

Nina Meier
Ausbildungsbeginn: 19.09.2015
Ausbildungstitel: Supervision Hamburger Coach - systemischer Management Coach in Düsseldorf
D-40210 Düsseldorf
Kosten: 250 EUR zzgl. 19% USt.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1566

Coaching up! Ganzheitliche Coaching Akademie

Dipl.-Psych. Angelika Gulder
Ausbildungsbeginn: 23.09.2015
Ausbildungstitel: Ganzheitliche Coaching Ausbildung
D-21710 Engelschoff Nähe Hamburg
Kosten: 3.695 Euro (MwSt.frei).
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1465

Susanne Weber Kommunikationsmanagement

Ausbildungsbeginn: 24.09.2015
Ausbildungstitel: Coaching-Ausbildung
D-78464 Konstanz
Kosten: 6.750,00 Euro zzgl. 19% MwSt. Eine Zahlungserleichterung in Form einer Ratenzahlung ist möglich.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1405

sieger consulting - Systemische Coaching-Ausbildung

Elke Sieger (DCV-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 24.09.2015
Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung Curriculum I
D-64546 Mörfelden Walldorf
Kosten: Die komplette Ausbildung kostet EUR 3.600. Privatpersonen und Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern erhalten einen Rabatt von 20% auf die Ausbildungskosten. Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1414

Professional School of Business and Technology

Hochschule Kempten
Ausbildungsbeginn: 25.09.2015
Ausbildungstitel: Business Coaching (Hochschulzertifikat)
D-89257 Illertissen
Kosten: 5.450,- Euro. In den Studiengebühren sind keine Übernachtungskosten sowie die Mittags- und Abendverpflegung enthalten.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1581

coaching.zentrum

Margot Böhm (vormals Abstiens) (DCV-anerkannt)
Ausbildungsbeginn: 25.09.2015
Ausbildungstitel: Zertifizierte Coachinausbildung (DCV): Coaching mit kreativen Methoden Sept 2015 - Nov 2016
D-42697 Solingen
Kosten: 12 Module plus 3 Tage Supervision plus Üben in 3er-Gruppen plus Follow-Up (insgesamt 247 h) plus Zertifikat: 15 Raten à 377 Euro oder 5.390 Euro als Einmalzahlung als Frühbuchungsrabatt bis 30.07.2015, danach 150 Euro netto mehr jeweils zzgl. 19 % MWST. Alle Materialien und Pausengetränke sind inbegriffen. Möglich ist bei entsprechenden persönlichen Voraussetzungen der Einsatz des Bildungsschecks NRW (www.bildungsscheck.nrw.de). Ein Ausstieg ist nach dem ersten Modul möglich, für dieses berechnen wir im Fall des Ausstieges 387 Euro zzgl. MWST.
http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1544

Ausgabe 2015-07/08, Jg. 15

Deutsche Psychologen Akademie GmbH des BDP

Ausbildungsbeginn: 26.09.2015

Ausbildungstitel: Motivierende Gesprächsführung für Coaches - ein Crash-Kurs

D- München

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1206

Susanne Weber Kommunikationsmanagement

Ausbildungsbeginn: 28.09.2015

Ausbildungstitel: Führungskräfte-Ausbildung

D-78464 Konstanz

Kosten: Die Teilnahmegebühr für die komplette Ausbildung beträgt netto EUR 5.800 inkl. 8 Stunden Einzelcoaching, umfangreiche Kursunterlagen und die Testauswertung.

http://www.coaching-index.de/user_profil.asp?userid=1405

Anbieter, die eine Ausbildung individuell auf Anfrage oder zu jeder Zeit anbieten, finden sich unter folgender Adresse aufgelistet:

http://www.coaching-index.de/time_search.asp?scope=0

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2015 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen der Christopher Rauen GmbH sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Christopher Rauen GmbH. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Bitte setzen Sie sich vor der Übernahme von Texten mit der Christopher Rauen GmbH in Verbindung.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese Datei wurde auf Viren und schädliche Funktionen geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit und/oder unschädliche Funktionen wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen ausgeschlossen.

Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen auf den Seiten der Internetdienste der Christopher Rauen GmbH berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum Ändern Ihrer E-Mail-Adresse klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/daten-aendern.htm>

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/abbestellen.htm>

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/abonnieren.htm>

Das Archiv (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.htm>

Feedback und Anregungen bitte an:

info@rauen.de

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

<http://www.rauen.de/dienstleistungen/werbung.htm>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.htm>

www.coaching-newsletter.de